Стратегию развития муниципального образования, с нашей точки зрения, формируют следующие элементы: базовое (рамочное) стратегическое направление, миссия муниципального образования, стратегические цели, стратегические задачи и стратегические индикаторы. Таким образом, авторская методика разработки стратегии развития муниципального образования включает в себя применение стратегической матрицы «Конкурентный статус – стратегический потенциал» для установления базового стратегического направления и миссии развития МО, структурно-функциональный подход к процессу целеполагания и конкурентный подход к определению плановых значений стратегических индикаторов.

Использование указанной матрицы при разработке стратегии формирует качественную и количественную определенность при выборе главного стратегического ориентира долгосрочного развития МО, повышает объективность и точность установления миссии МО. Применение структурно-функционального подхода в ходе разработки стратегии обеспечивает системность процесса целеполагания, создает условия для гармоничного комплексного и взаимосвязанного стратегического развития различных отраслей муниципальной среды в рамках стратегических целей и задач, установленных в соответствии со структурными и функциональными связями муниципальной социально-экономической системы.

Конкурентный подход при определении плановых значений стратегических индикаторов предполагает выбор четкого, количественно определенного стратегического ориентира на более высокий уровень развития социально-экономических систем, что способствует формированию объективных и обоснованных плановых значений стратегических индикаторов.

УДК 331.108
ББК 60.823.3

Я.Ю. Маслова

ВИДО-ТИПОЛОГИЧЕСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Формирование теоретических понятий и положений оценки персонала, оценочных технологий и процедур осуществляется всегда с позиции определенных подходов, или концепций [1, с. 724]. В области оценки персонала подход задает предмет исследова-

Ya.Yu. Maslova

Classification of Approaches to Personnel Assessment by Kinds and Types

The problem of the lack of a uniform classification of approaches to personnel assessment in scientific literature is actualized. The author's approach to the above mentioned typology is proposed.

Key words and word-combinations: personnel assessment, system approach, classification of approaches to personnel assessment.

Актуализируется проблема отсутствия единой классификации подходов к оценке персонала в научной литературе. Предложен авторский подход к указанной типологизации.

Ключевые слова и словосочетания: оценка персонала, системный подход, классификация подходов к оценке персонала.

ния, подтверждает основополагающий взгляд на сущность и содержание оценки персонала, а также обусловливает направленность и характер методов изучения и разработки оценки персонала. Таким образом, подходы осуществляют функции обоснования содержания и принципов изучения оценки персонала, обеспечения непротиворечивости, смысловой целостности, единообразия, а также полноты трактовки определенных положений. Следовательно, высококачественный уровень исследований по оценке персонала как теоретических, так и практических, зависит от выбора, разработанности и систематизации подходов к этой оценке.

В настоящее время в науке разработан целый комплекс подходов к оценке персонала (системный, исторический, поведенческий и др.), продемонстрировавших свои достоинства и прошедших проверку на практике. Однако анализ специальной литературы по оценке персонала свидетельствует о том, что сегодня в науке нет единой классификации подходов к оценке персонала, вследствие чего, по нашему мнению, назрела острая необходимость разработки классификации подходов к оценке персонала.

Автором проведен анализ исследований в области оценки персонала с позиции сущностных черт конкретных подходов, для чего выбраны определенные подходы, которые, на наш взгляд, используются или должны использоваться в целях оценки персонала; произведена их группировка.

Анализ научной литературы по проблемам оценки персонала позволяет сделать вывод о том, что подходы к оценке персонала делятся на три группы.

Первая группа – общенаучные подходы. Они существуют в науке, имеют универсальный характер, применяются в различных областях научных знаний в отношении разнообразных объектов и процессов. Последние были основаны в области теории науки, применяются или могут быть применены в теории и практике оценки персонала.

Состав общенаучных подходов к оценке персонала включает в себя две классификации.

Первая классификация: в зависимости от уровня научного исследования и целевой направленности выделяют теоретический (академический), эмпирический (прикладной) подходы. Данная классификация стала традиционной и активно используется различными науками в ходе исследования явлений, объектов и процессов. Применительно же к оценке персонала подобные подходы в чистом виде не используются и не упоминаются. Однако можно проследить четкую грань в разработках по оценке персонала в зависимости от академического и прикладного характера их ориентации. Следовательно, назрела потребность введения такой классификационной группы подходов к оценке персонала.

Сегодня можно выделить группу ученых, формирующих в своих исследованиях элементы академической теории оценки: это Т.Ю. Базаров, И.В. Бизюкова, Е.А. Борисова, А.П. Волгин, А.Я. Кибанов и ряд других. Теоретические положения, подготовленные ими, являются базисом прикладных разработок. В рамках академического подхода формируются и систематизируются знания об оценке персонала. Главная цель данного подхода – обогащение и приращение знаний, а также научный вклад в основы науки оценки персонала.

В совокупности с теоретическим направлением существует множество приклад-

ных исследований в области оценки персонала, посвященных практической реализации различных методов, процедур, технологий оценки. В рамках данного подхода представлены созданные под заказ организациям различные системы моделей оценки персонала, определены актуальные задачи конкретных организаций и предприятий. Все эти разработки имеют уклон в практическую плоскость.

Целью прикладного подхода являются разработка и внедрение модели оценки персонала, которая бы способствовала оптимизации, а также эффективности управления персоналом организации.

Вторая классификация: в зависимости от методологии формирования и развития объекта выделяют такие подходы к оценке персонала, как исторический, функциональный, структурный, системный, поведенческий и ситуационный.

Указанные подходы носят общенаучный характер, так как применяются в различных науках по отношению к различным объектам. Наиболее разработанным подходом в области оценки персонала выступает системный подход, элементами которого являются структурный и функциональный подходы. Много внимания системному подходу уделяется в исследованиях Ю.Г. Одегова, Л.В. Карташовой, П.Б. Мидлера, Г.Г. Руденко, П.В. Журавлева, В.С. Половинко и других. Однако исследований такого рода крайне мало, а исторический и поведенческий подходы вообще не упоминаются в литературе по оценке персонала. К сожалению, целенаправленная разработка методологических подходов к оценке персонала встречается крайне редко, публикаций такого рода практически нет. Однако данные подходы рассматриваются учеными во взаимосвязи друг с другом, а также отражается их роль в развитии различных направлений системы знаний об оценке персонала.

Совершенно справедливо мнение автора монографии «Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования» о том, что каждый из методологических подходов способен привнести новизну в теорию и практику системы знаний по оценке персонала, раскрыть ранее неизвестные или малоизученные направления и грани оценки персонала организации [2, с. 193–194]. Исходя из этого, с нашей точки зрения, возникла необходимость включить указанные подходы в классификацию.

Представляется необходимым кратко охарактеризовать сущность методологических подходов к оценке персонала.

Исторический подход к оценке персонала – анализ оценки персонала в качестве динамичного процесса и объекта, раскрытие и описание ее эволюции в исторической ретроспективе. Функциональный подход к оценке персонала – описание роли оценки персонала, функций системы оценки, а также ее элементов. При структурном подходе оценка персонала может быть представлена в виде множества формирующих ее элементов, связанных между собой и входящих в общую структуру. В рамках системного подхода оценка персонала рассматривается как совокупность структурированных и взаимосвязанных ее компонентов, сформированных для четко определенной цели, а также представляющих собой подсистему для систем высшего порядка и обладающих единством с внешней средой. Поведенческий подход к оценке персонала – анализ оценки персонала, основывающийся на поведенческих особенностях ее

элементов согласно неповторимости «человеческого фактора». Ситуационный подход к оценке персонала – выборочное применение положений теории оценки на основе многогранного и взвешенного анализа сложившейся реальной ситуации в конкретный промежуток времени.

Вторая группа – общие подходы отраслевых направлений. Они созданы в рамках определенных наук и отраслей научных исследований – экономики труда и управления персоналом. В состав данной группы подходов входят психологический, экономический, социологический, правовой, управленческий подходы, выделяемые в зависимости от научно-дисциплинарной сферы.

В настоящее время оценка персонала традиционно продолжает совершенствоваться психологами, юристами, экономистами, социологами. Подходы к оценке персонала данными учеными обладают некоторыми специфическими чертами. Психология, разработки которой сконцентрированы на изучении личности и ее структуры, а также психологических процессов и свойств, привнесла в данное направление сведения о психологических характеристиках объекта оценки и методах психологической диагностики в ходе оценки персонала. В контексте правового подхода к оценке персонала рассматриваются вопросы нормативно-правовой обеспеченности и законности разнообразных процедур оценки, а также направлений применения результатов оценки. В поле зрения экономического подхода фигурируют вопросы оценки результатов труда персонала, а для социологического подхода характерна нацеленность на социальные результаты, свойства трудового поведения и социальные характеристики объекта оценки. В контексте управленческого подхода оценка персонала имеет статус стержневого, базисного элемента системы управления персоналом.

Третья группа – частные подходы. Они, будучи элементами общих подходов, вычленены в рамках отдельных отраслевых направлений. Они являются. Данные подходы имеют две классификации, образовавшиеся в рамках управленческого подхода (управления персоналом): в зависимости от сущности, места и роли оценки в управлении персоналом – оценка как функция, оценка как процесс, оценка как результат; в зависимости от базовой концепции управления персоналом – технократический и гуманистический подходы.

Рассмотрим указанные подходы.

В соответствии с первым подходом оценка персонала рассматривается как функция управления персоналом. Наряду с этим последняя исследуется в качестве стержневого направления менеджмента персонала, «определяющего эффективность реализации других элементов управления персоналом и организацией в целом, придающего целостность всей системе и выступающего в качестве информационного и процессуального обеспечения» [3, с. 392]. В процессуальном подходе оценка персонала предприятия представлена как четкая этапная последовательность реализации оценочных процедур и технологий. Основное внимание сосредоточено на планировании, организации и осуществлении «сравнения нормативных характеристик с фактическим уровнем развития предмета и показателей оценки» [4, с. 175].

Содержательный подход к оценке персонала обращает все свое внимание не на процесс реализации оценки, в отличие от процессуального подхода, а на

его результат. Оценка – это «мнение (суждение) о степени развитости, практической выраженности какого-либо качества (группы качеств) работника (контингента работников) о результатах его (их) трудовой деятельности, выражаемое в описательной форме (качественная оценка) или числовой (количественная оценка)» [5, с. 199]. С точки зрения данного подхода оценка представляет собой финальный результат оценочного процесса в виде характеристики объекта оценки, описания его свойств, а также соответствия эталону.

В настоящее время, в научной литературе превалирует тенденция противопоставления технократической и гуманистической концепций управления персоналом. В рамках технократической концепции управление персоналом подчиняется экономическим целям и интересам производства – максимизации прибыли, выпуску продукции, выполнению плана и т. п. Работник рассматривается в виде определенного ресурса производства, стремящегося избежать непосредственного участия в процессе труда, ответственности за полученные результаты. Его необходимо тщательно контролировать при помощи разнообразных наказаний. Следовательно, содержание управления персоналом сводится к подбору кадров, необходимых для технологического процесса, грамотному распределению их с учетом задаваемого последним ритма производства и выполняемых ими операций, а также внутрипроизводственной кооперации труда.

Для технократической концепции управления персоналом характерен свой оригинальный взгляд на оценку персонала: она представляет собой инструмент, способный повлиять на рост экономических показателей. Данная цель достигается путем реализации таких функций, как тщательный контроль результатов труда и выявление отклонений от установленных норм, скрупулезный подбор работников по их психофизиологическим и квалификационным показателям в соответствии с требованиями, устанавливаемыми технологическими процессами. Так, при помощи отбора при найме и посредством контроля за процессом труда реализуется цель максимизации прибыли и повышения эффективности деятельности. Указанные функции представляют интерес в основном для работодателя, нежели для самого оцениваемого работника. По этой причине часто наблюдается сопротивление персонала внедрению и реализации оценочных технологий. К оценке работников привлекается крайне ограниченный круг, как правило, специально обученных сотрудников отделов кадров, труда и заработной платы.

Рассмотренные тенденции характерны для технократической концепции управления персоналом, в отличие от которой гуманистическая концепция «подразумевает создание таких условий труда и производства, которые бы как можно больше соответствовали потребностям и интересам работников, что позволяло бы снизить отчуждение работника от трудовой деятельности. Персонал выступает в качестве активного соучастника производственно-трудовых отношений, которому органически присущи высокая ответственность, инициативность, желание качественно выполнять поставленные задачи» [6, с. 154]. В связи с этим оценка последнего представляет собой инструмент согласования интересов работодателя и работника, а также выступает средством развития персонала. Преобладающей целью оценки является выявление, максимально возможное развитие и наилучшее использование потенциала имеющихся ра-

ботников, в результате чего персонал работает предельно эффективно, что способствует росту прибыли предприятия.

В рамках данной концепции оценке персонала присущ более широкий набор функций: помимо контролирующей, еще и мотивационная, информационная, установление «обратной связи» и т.д. В качестве показателей выступают не только свойства личности, существующие и проявляющиеся в настоящее время, но и весь широкий спектр трудового потенциала работника, в том числе и его резервные возможности. Круг субъектов, привлекаемых к оценке работников, также существенно увеличивается, поскольку включает в себя самого оцениваемого сотрудника, его коллег, а также руководителей разного уровня [2, с. 181–183].

Таким образом, по нашему мнению, видо-типологическая классификация подходов к оценке персонала может быть представлена в виде схемы.

Видо-типологическая классификация подходов к оценке персонала



Становится очевидным, что в вопросе оценки персонала предметная область задается различными взглядами на последнюю: они обосновывают сущность и содержание оценки, а также определяют направление и характер методов освоения и разработки оценки персонала. Таким образом, данные взгляды реализуют функции обоснования содержания и принципов анализа оценки персонала, а также обеспечения непротиворечивости, единообразия, смысловой целостности и трактовки высказываемых положений. Следовательно, уровень как теоретических, так и прикладных исследований в области оценки персонала обусловлен выбором и разработанностью различных подходов и концепций.

Библиографический список

1. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М., 1999.

2. *Апенько С.Н.* Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования. М., 2004.

3. *Половинко В.С.* Управление персоналом: системный подход и его реализация. М., 2002.

4. *Половинко В.С.* Концепции и периодизация менеджмента персонала // Проблемы экономического развития России: сб. науч. трудов / под ред. А.Е. Миллера. Омск, 1996. С. 152–161.

5. *Шкатулла В.И.* Настольная книга менеджера по кадрам. 2-е изд., изм. и доп. М., 2000.

6. Методологические проблемы оценки персонала / А.Е. Махметова, В.И. Долгий, М.А. Еремеев [и др.]. Саратов, 2010.

D.D. Logvin
Segmentation and Evaluation of the Domestic Market of Nanoproducts

Segmentation lines of the domestic market of nanoproducts are defined and its evaluation is given. Basic elements of the strategy to promote nanoproducts are analyzed.

Key words and word-combinations: market, nanoproducts, segmentation, development strategy.

Определяются направления сегментации и дается оценка отечественного рынка нанопродуктов. Анализируются основные элементы стратегии продвижения нанопродуктов.

Ключевые слова и словосочетания: рынок, нанопродукты, сегментация, стратегия развития.

УДК 338(470+571):001.8
ББК 65.9(2Рос)+14

Д.Д. Логвин

СЕГМЕНТАЦИЯ И ОЦЕНКА ОТЕЧЕСТВЕННОГО РЫНКА НАНОПРОДУКТОВ

В настоящее время отрасль нанопродуктов стала одной из наиболее динамично развивающихся как на мировом, так и на национальном рынке. Первыми рынок нанотехнологий начали осваивать США, Западная Европа, Япония; важную роль в развитии рынка наноиндустрии играют Китай и Индия. Россия также имеет определенные конкурентные преимущества в освоении рынка нанопродукции, однако достойным конкурентом она может стать только при поддержке общества, бизнеса и государства.

На современном этапе мировая экономика развивается по пути замещения пятого технологического уклада шестым. Многие ученые и аналитики главную роль в таком переходе связывают с развитием наноиндустрии. Считается, что нанотехнологии изменяют свойства материалов и строят новый фунда-